National Roundtable on the Adult Labour Force

Queen Elizabeth Hotel

Montreal, September 16, 2002

106-04406/

Table of Contents

Introduction	1
Learning Opportunities for Adult Canadians	3
Encouraging Employers to Invest More in Skills Development	6
Meeting Adult Skills Development Needs	8
Increasing Apprenticeship Completion Rates	10
Closing Plenary Discussion	13
Summary of Conclusions and Recommendations	15
Appendix A: List of Participants	18

Introduction

Rising and changing skills requirements in the economy, the constant pace of technological change and demographic pressures pose major challenges for the Canadian workforce. As part of the federal government's Innovation Strategy, *Knowledge Matters: Skills and Learning for Canadians* invites groups and individuals to take part in a national dialogue on what needs to be done to ensure that Canada has the world-class workforce it needs.

The National Roundtable on the Adult Labour Force (September 16, 2002; Montreal) was one in a series of consultations where HRDC asked key labour market players to provide views and advice on the diagnostic and milestones which were set out in *Knowledge Matters: Skills and Learning for Canadians,* and on how these milestones might best be achieved.

The Roundtable was organized by the Canadian Labour and Business Centre (CLBC) in conjunction with Human Resources Development Canada (HRDC). The Roundtable was co-chaired by Barbara Byers, Executive Vice-President of the Canadian Labour Congress and Gilles Taillon, President of Le Conseil du patronat du Québec. It brought together 40 senior representatives from business, labour, the academic community, voluntary sector, literacy and other groups to discuss roles and responsibilities, explore priorities and identify action steps for equipping Canada's workforce for success in the global, knowledge-based economy.[1]

Objectives

The key objective of the Roundtable was to achieve broad consensus that *Knowledge Matters* accurately describes the main approaches that are needed to address serious workforce quality and demographic issues and to enhance adult participation in the labour market. It was also hoped that the discussion would position adult workforce learning and the need to build a lifelong learning culture as shared, long-term responsibilities of government, the private sector and other partners.

Goals

The specific goal of the Roundtable was to discuss milestones and actions proposed in *Knowledge Matters* in relation to:

- increasing learning opportunities for adult workers;
- increasing private sector investment in the workforce;
- improving adult literacy levels; and
- increasing the supply of labour including the skilled trades.

---

1 A list of participants is attached as Appendix A.

Process

To set the context for the discussion, Wayne Wouters, Deputy Minister of HRDC provided an overview of *Knowledge Matters*. A panel discussion followed involving Perrin Beatty, President and Chief Executive Officer, Canadian Manufacturers & Exporters; Brian Payne, President, Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada; and Sam Shaw, President, Northern Alberta Institute of Technology. Participants then broke into discussion groups to address four key challenge areas identified in *Knowledge Matters*:

A. Learning Opportunities for Adult Canadians;

B. Encouraging Employers to Invest More in Skills Development;

C. Meeting Adult Skills Development Needs; and

D. Increasing Apprenticeship Completion Rates.

The Minister of Human Resources Development, the Hon. Jane Stewart, joined the discussion during the afternoon and responded to the conclusions and recommendations which discussion group leaders reported to a plenary session at the end of the day.

The following report captures the highlights of the National Roundtable on the Adult Labour Force.

Roundtable on the Adult Labour Force: Highlights of the Discussions

Setting the Context

Mr. Wouters stressed that key challenges for Canada are building a culture of lifelong learning, promoting workplace skills development, and increasing labour force participation and supply. He noted the importance of encouraging Canadians to combine work and learning, and of expanding the knowledge base to improve information sharing. Mr. Wouters urged participants to be frank and open in offering advice on questions such as:

- Does *Knowledge Matters* diagnose accurately the skills and learning challenges facing Canada? Does it set out the right broad policy directions?
- Do the milestones need to be strengthened or clarified?
- What actions should the different partners – governments, business, labour, educators and individuals – take in meeting skills and learning challenges?

Mr. Beatty noted that Canada is moving from chronic structural unemployment toward serious skills shortages. He saw new partnerships among all of the key players as essential to improving our investments in education and training in order to meet unprecedented demographic and skills

challenges. Mr. Beatty believed that *Knowledge Matters* captures the problem fairly well and that the milestones are sound. He cautioned, however, that it will take many years of sustained effort to build a learning culture and asked: "Do we have the determination and political will to see it through?"

Mr. Payne pointed to our "world-class workforce" and called on governments and employers to match the commitment of Canadian workers to skills development. He indicated that employers are dealing with the reality of skills shortages, particularly in the skilled trades, and emphasized the need for co-operative approaches to meet this challenge. Pointing out that unions are already active in literacy, basic skills and other workplace learning activities, Mr. Payne emphasized the labour movement's commitment to working with employers and governments on skills and learning issues. He said, "...you will be surprised at what unions can bring to the table."

Mr. Shaw emphasized that skills are the critical factor in innovation, in economic and productivity growth, and in sustaining communities. He believed that Canada's skills challenge will be met through increasing post-secondary enrolment and bringing our investment in employer-sponsored training at least up to the level of our main trading partners. Mr. Shaw was confident that Canadian apprentices and journeymen are better trained than in other countries. However, the challenge is to get young people into apprenticeship programs when they complete high school rather than eight years later as is currently the case. He also stressed the vital importance of engaging the growing cohort of Aboriginal youth in apprenticeship and learning.

Learning Opportunities for Adult Canadians

Milestone: *Within five years, the number of adult learners increases by one million men and women throughout all segments of society.*

Is the Milestone Right?

Participants expressed several reservations about the milestone. One concern was that it did not distinguish between formal and informal learning and should reflect the amount of time actually spent in learning activities as well as the number of people involved. Another concern was that timely data is not available to gauge "interim" progress within the milestone's five-year time frame. It was suggested that proxy measures, such as library circulation rates, might be useful indicators.

What are the Barriers to Lifelong Learning?

There was consensus that there has been enough talk about barriers to lifelong learning and that there is an "urgent need to move from analysis to action." Participants called on the federal government, the provinces, educators and employers to recognize that no one party has ownership of learning issues or solutions and that the time has come to get on with the job.

In discussing barriers to adult learning which would have to be overcome in order to reach the milestone, participants focussed on the following issues:

1. The Cost of Formal Learning

Many parents will save for their children's post-secondary education, but are reluctant to borrow for their own learning needs. "They are more prepared to take out a car loan than an education loan." Student loan programs mainly support full-time college and university study.

2. Family Responsibilities

The time required for family and work responsibilities precludes many adults (particularly women, who bear the brunt of child and elder care) from participating in learning activities. There is a need for flexible learning options

3. Education Requirements for Apprenticeship

Several provinces have a Grade 12 entry requirement for apprenticeship training. This sets the bar too high for some trades and cuts off a potential learning avenue for adults who lack a high school diploma.

4. Small and Remote Communities

For people residing in small and remote communities, formal learning may mean moving to a larger centre and may also require an extended separation from work. Employers in these areas need special incentives to support employee learning within the community. Failure to develop such mechanisms may draw workers away from communities, and raise important issues about the sustainability of these communities.

Distance education is an option for some people, but many prefer to learn in a group setting and are motivated by the chance for social interaction.

5. Poor Mechanisms for Engaging "Marginalized" Groups

"Marginalized" groups, especially people with poor language and reading skills, are largely cut off from learning. Libraries, the Internet and other text-based, self-directed learning tools are not options for them. Many lack self-confidence and do not believe that they can learn. Programs are required that are sensitive to these needs.

Despite support for the "Participaction" approach, there was a clear recognition that people on the margins of the labour market, including Aboriginal Canadians, the long-term unemployed and people with low literacy skills, may not respond to the same motivators as people in the mainstream. They require specialized, individual attention and support. However, demand for these services far outstrips supply.

6. Incentives and Disincentives in Government Policy

The federal government should audit its policies and programs to weed out disincentives to learning. A broader interpretation of the Income Tax Act, for example, could allow deductible expenses for a range of learning activities, not just credit courses.

The Employment Insurance Fund could be put to more creative uses. An "experience rating" formula could reward employers who invest in training with credits against their EI premiums, since better trained workers are less likely to need EI benefits.

7. Federal-Provincial Relations

Labour Market Development Agreements (LMDAs) can be a "very useful tool for change" but money invested in training is not always used effectively. Participants pointed out that there is no LMDA in Ontario, and urged Ottawa and the provinces to rise above the jurisdictional fray to improve training efforts. Participants believed that HRDC has staked out important ground in *Knowledge Matters* and agreed that adult learning is a national challenge, requiring action at the national level.

Selling Canadians on Learning

Many participants saw a major marketing challenge behind the milestone of a million new adult learners in the next five years. While acknowledging the need for more learning services and facilities, they believed that stakeholders must come together to "explore the factors which motivate people to learn, and build a marketing campaign around these motivators."

Several recalled how the "Participaction Model" had led Canadians toward fitness in the 1960s and 1970s, and proposed a similar approach to promoting learning with a campaign focus "not just on what's good for you but what's fun for you." They also believed that there is a rich history of innovations and success stories in adult learning of which most Canadians are unaware.

Rethinking the Learning System

Most participants saw a need to rethink traditional learning models as we move further into the knowledge-based economy and skills shortages begin to emerge. Some questioned whether our political structures and jurisdictions could accommodate the adjustment challenge. Others were concerned that the traditional workplace learning model lacked incentives for businesses to train employees beyond specific job requirements or to invest in basic skills upgrading.

There was clear support for developing and organizing learning services and resources at the community level. As one participant put it: "Adults will take advantage of learning opportunities that are convenient, fast and close to home." Some saw this as key to building the critical mass of skilled people that will attract investment to regions and communities. Others thought it was simply more logical to put adult learning in the hands of community decision-makers rather than federal or provincial bureaucrats.

Encouraging Employers to Invest More in Skills Development

Milestone: *Within five years, businesses increase by one-third their annual investment in training per employee.*

Is the Milestone Right?

Participants agreed that businesses will have to train more to succeed in the knowledge-based economy, although several noted with discouragement that "we have been having this kind of discussion for ten years now." The group agreed that it would be highly desirable for employers to invest more in their workforce, but debated the merits of setting specific targets or time-frames. It was noted that SMEs are very active in informal training. The chief concerns were:

1. "Informal" or "on-the-job" training is difficult to quantify, and there is no base-line against which incremental investments could be measured. "Nearly 85% of firms do informal training but only the formal stuff shows up in Statistics Canada data." To establish benchmarks and support useful comparisons between industries, provinces and countries, governments should find ways to measure informal training.

2. The business cycle and labour market conditions affect investment decisions. If sales are flat and skilled workers are readily available, companies will train less. These parameters are difficult to project five years down the road. Moreover, conditions will vary enormously from sector to sector: A milestone that is relevant for one sector may not be relevant for another. Milestones should be established only for sectors where the most severe skills shortages are expected.

3. The milestone's five-year time frame is beyond the planning horizon of most SMEs.

To recognize outputs from informal as well as formal training, it was suggested that the milestone could shift to growth in worker competencies instead of dollars spent.

Some also thought there should be a milestone established for changing employer attitudes about training. This would address the fact that many firms, particularly SMEs, regard training as an expense rather than as an investment with a predicable return on investment.

Roles and Responsibilities for Increasing Training

Participants agreed that training and skills development strategies must engage all stakeholders and suggested the following roles and responsibilities for the key players.

Employers control the main levers and must take the lead in improving Canada's performance in worker training. Some questioned employer commitment to this objective, pointing to the difficulty which many small firms in Quebec experience in trying to meet the mandated 1% of payroll in training. The competing view, however, was that training, like all other investment decisions, responds to market signals and that employers will boost their training investments when "there is a business case to do so."

It was clear from the discussion that many employers, generally the larger firms, view worker training as a key to profitability and competitive success. The feeling was, however, that many small firms are not able to conduct a "business case analysis" of training scenarios and often lack the time and resources required to develop or source the training that their workers require.

There was a range of views and ideas on the role ***governments*** should play. Most believed that public spending on workforce development must increase and that governments must find ways to encourage the private sector to invest more in training. Some favoured a Québec-style, mandated approach. Others rejected this as overly bureaucratic and fraught with measurement problems. They believed that governments should rely more on "carrots" than on "sticks" to encourage training. There was also a suggestion that governments establish a training tax credit program similar to measures which encourage firms to invest in scientific research and development

Participants also felt that the federal government should provide a "clearing house" where all stakeholders could access information on "what works and what doesn't work" and learn from each other about the best ways to approach training and skills development challenges. There seemed to be wide agreement that all stakeholders, including the provinces, would appreciate federal leadership in this area. For example, the government of Canada could help to make the "business case" for investing in skills development and to improve public understanding of the return on this investment.

Most participants were familiar with or actively involved in ***sector councils*** in the mining, tourism, construction and textile industries. They believed that sector councils are well placed to promote and facilitate employer sponsored training and could play a constructive role by educating employers, particularly SMEs, workers and others on the business case for training. As one participant put it: "We need to get the rate of return model out there and explain it." Others thought that sector councils could help their members to "see the linkages between profitability, skills and training." They also believed that sector councils could document and disseminate information on best practices in training needs identification within their sectors and more broadly.

Participants acknowledged that sector councils currently cover only 25% of the workforce but felt that they could be a growing force in the labour market policy and workforce development. There were concerns, however, that recent changes in HRDC's funding practices would impede sector councils from achieving their full potential.

Recognizing Exemplary Training Practices

Reaction was mixed when the group was asked whether it would be helpful for the government to formally recognize employers that demonstrate an exemplary commitment to training. One suggestion was that it might help with recruitment since workers would gravitate to firms which offer the best training opportunities. On the other hand, concern was voiced that companies trying to "poach" workers would target firms which displayed the training "seal of approval." A final thought was that the certification would be useful if it carried a tangible benefit, such as preferred bidder status in government procurement.

There was support for the idea of a government certificate or diploma that could be conferred on workers who complete specified workplace training programs. Participants believed that a meaningful certificate of achievement would promote labour mobility, particularly across provincial borders.

Meeting Adult Skills Development Needs

Milestone: *The number of adult Canadians with low literacy skills is reduced by 25% over the next decade.*

Is the Milestone Right?

On the whole, participants believed the milestone is realistic. At the same time, they cautioned that reducing the number of adults with low literacy skills by 25% might not be sufficient to meet growing skill requirements or to bring Canada's literacy record up to par with other countries. Many clearly believed that the milestone reflects the minimum achievement necessary and that we should be aiming higher.

There was also a good deal of debate over the definition of functional literacy and the meaning or accuracy of literacy data. In particular, the often quoted statistic that one in four high school graduates do not have adequate "essential skills" was challenged. While there was no resolution of this issue, participants recognized the need to be more specific and careful in characterizing literacy problems. The Minister said, "Let's agree that more must be done."

Improving Literacy Training

Participants attributed Canada's literacy problem to a combination of factors, including weaknesses in the K-12 education system and high levels of immigration. However, they were more concerned with addressing the factors that stand in the way of fixing the problem.

Special Problems of SMEs

Effective literacy and basic skills programs are the territory of large employers. SMEs want to be part of the solution, but simply do not know where to start. They are also concerned about the costs and down time which remedial training may entail. Unless training systems adapt to the needs of employers, such firms are more likely to replace workers than to train them. As labour markets tighten and skills shortages emerge, all firms will be more inclined to address the problem. However, they need to know where to turn for help.

Blurred Accountability

Canadians believe that basic education is a public right that should be paid for with public funds. However, they are less clear on who should pay for "second-chance learning." Employers view literacy training as a public expense because it is a skill that people should acquire in primary and secondary school. To frame the literacy problem in public policy terms, participants called for a clearer division of responsibility among employers, individuals, provinces and HRDC for diagnosing literacy problems and financing and delivering literacy and basic skills training.

Accessibility of Training

Literacy training programs are only reaching 1% of the people who need help. Many people with low literacy skills are already working. If training is not available in the workplace, it must be readily accessible outside of working hours. Accessible services are key to reaching the 25% milestone.

No Sharing of Best Practices

There is no standardized tool kit or package of services available to deal with literacy problems for workers who lose their jobs through plant closures. HRDC does not have national standards for these situations.

Skill Requirements are a Moving Target

Many young people do not appreciate the skills they will need to sustain themselves as adults. Schools do not place sufficient emphasis on "career and life planning." Even those who leave school with good basic skills must accept the need for lifelong learning.

Sustainable Funding

Amid growing concerns about literacy and basic skills, many schools are losing their libraries or closing altogether. The education system is under enormous strain, particularly in rural areas and in some regions, where adult learning programs are drying up. Governments are willing to finance pilot projects to help people move into the workforce but assume that someone else will keep them going over the long run. Non-Governmental Organizations (NGOs) spend their time and effort chasing money instead of teaching people to read, write and communicate.

Areas for Action

Participants agreed that reducing the number of adults with low literacy skills by 25% will require enormous commitment from governments, employers and the education and training community. They put forward the following important first steps.

1. Federal and provincial governments must establish adult learning as a priority. There must be clear policies with respect to funding to ensure that literacy and basic skill development programs are accessible to all who need them. The questions of who is responsible and who pays must be as clear for adult learning as they are for K-12 education.

2. The provinces must reinforce the public education system to keep young people in school and ensure that all graduates have strong basic skills.

3. There must be a better understanding of the literacy challenge. We need to understand better what motivates individuals to upgrade their skills and how employers can be encouraged to invest in basic skills development.

4. Partnerships must be created to share best practices in adult learning and make services accessible to learners and employers in the most cost-effective way.

Increasing Apprenticeship Completion Rates

Milestone: *Over the next decade, the number of apprentices completing certification doubles to 37,000.*

Is the Milestone Right?

Participants were unanimous on the need to improve performance in the apprenticeship system. However, they were less sure that doubling the current completion rate was the right target. To some, data limitations and definition questions make quantifiable goals difficult. As one participant asked, "Are we talking about voluntary or mandatory certifications?" Given that skill shortages are not evenly distributed, others thought that sector and trade-specific milestones would make more sense. Nonetheless, participants did not see the milestone as unattainable. As one pointed out "...we are talking about less than one half of one percent of the labour force." Many seemed to feel that the goal should be higher.

Key Points

Participants agreed that the shortage of skilled tradespeople stems from low enrolment and high attrition rates in apprenticeship programs. This is coupled with steeper retirement rates as older workers retire, and a growing economy which boosts demand for these skills. Participants were also of like mind on the root causes of low enrolment and completion levels in the apprenticeship system.

"Image" is the greatest deterrent to enrolment in apprenticeship programs. The trades have been unfairly tagged as "sunset jobs in sunset industries" with low pay and poor job security. In fact, the opposite is true. As was noted, "We do not value the work of skilled tradespeople even though we put our lives in their hands." Parents and the school system reinforce a strong social and cultural bias against the trades and point young people toward other career paths. In one participant's view, "High school guidance counselors are all university graduates."

It was observed that "the culture of the trades workplace is not friendly to women." This is a real deterrent to their enrolment and retention. Given that there are fewer and fewer physical barriers which preclude women from working in the trades, "can we afford to keep ignoring this potential labour pool?"

Enrolment in apprenticeship programs has doubled in the past decade, but the number of completions has remained flat. High attrition rates are due largely to economic factors. In a downturn, apprentices are often the first workers to get laid off; many do not resume their training when the economy picks up because they have found jobs elsewhere.

As older workers retire in growing numbers, there are fewer mentors for young apprentices. This inter-generational issue will pose a significant problem in construction and other industries that are dependent on skilled trades and on-the-job training.

Roles, Responsibilities and Action Steps

Promoting the Trades

The first step toward increased enrolment in trades training is to deal with the image problem by educating young people as well as parents, teachers and guidance counselors about the career opportunities in the skilled trades. The need is to "validate" apprenticeship as a form of post-secondary education. As one participant noted, "We have to make the trades a career of first choice that is not just for people who can't cut it in university."

Participants saw a role for all stakeholders in marketing the trades:

1. Employers and unions should get into the high schools for face-to-face meetings with students, teachers and guidance counselors to portray trades careers in an accurate light. Similarly, teachers and students should visit worksites to see first-hand what tradespeople do.

2. Provincial education authorities should actively support employer-union initiatives and validate trades education through scholarships and better integration of trades and academic study in high schools. Alberta was seen to be the leader in this respect and could offer models for other provinces. The government of Quebec is also taking innovative action to improve counseling and career information for youth to attract them to the skilled trades.

3. HRDC should partner with NGOs to market trades careers to young people and Canadians generally. Participants agreed that "this is a national problem that needs national attention."

Finally, it was pointed out that current K-12 students will not reach the labour market for at least four or five more years. In marketing the trades, therefore, one suggestion was to target young people who are already working but might consider a career change.

Reducing Attrition

The key to reducing attrition is to limit the possibility of lay-offs that interrupt apprenticeship training. "We have to figure out how to keep apprentices on the job during a downturn." Some suggested that, with skills shortages already emerging, apprentices are no longer "the first to go." Another idea was to modify seniority provisions in some union contracts to allow apprentices to complete their training. One participant suggested that employment insurance funds might be used to carry apprentices through market downturns.

There was also a suggestion that a lack of employer commitment to apprenticeship training contributes to attrition. "Some employers are happy to have a piece of the trade, but don't let their apprentices develop the full range of skills." Increased supervision of apprenticeship training by provincial governments was seen as necessary to ensure that companies do what they are legally obliged to do.

Participants believed that HRDC should look into this issue more closely to determine how apprenticeship completion rates can be improved.

Capacity Issues

If efforts to market the trades are successful, participants believed that selective investment in training facilities will be required to deal with increased enrolment. They stressed, however, that since 85% of trades education takes place in a work setting, employers must re-commit to apprenticeship training. Participants also saw a need to expand prior learning assessment and recognition facilities to provide advance standing in trades programs for people who already have good foundation skills.

Retaining Older Workers

Governments and employers should study ways of retaining older workers, both to reduce shortages and to facilitate knowledge transfer to and mentoring of younger workers and apprentices. Some thought this might require changes to pension plans and legislation to ensure that older workers are not penalized by staying on the job.

Closing Plenary Discussion

The Minister of Human Resources Development Canada, The Honourable Jane Stewart, was present for much of the afternoon discussions and for the closing plenary session. In her remarks she emphasized the Government's view that skills and learning underpin our prosperity and quality of life, and are key to an inclusive society. She assured participants that the government is determined to engage Canadians on skills and learning issues and to address these challenges in concert with all of the players in the labour market.

Managing Complexity

The Minister stressed the difficulty in responding to these enormously complex issues, but noted that they can break down into more manageable pieces when learning is considered in life-cycle terms from early childhood development, through youth to adults and seniors. For each stage there are groups with expertise who can join in a national "conversation" about learning. HRDC is finding this life-cycle framework an effective organizing tool to tackle the skills and learning agenda.

Federal-Provincial Relations

The Minister emphasized that the Government of Canada is committed to moving forward on the skills and learning agenda. Recent successes in federal-provincial partnering in areas such as the Early Childhood Development Agreement and health care were cited by the Minister as demonstrating the ways and means to get beyond jurisdictional questions. She noted, "I have been impressed at the response of the provinces and territories to this discussion of skills and learning."

Milestones

The Minister acknowledged that there is a need for more clarity on the milestones that were being discussed. While underlining the value of establishing targets and goals, the Minister agreed it was critical to start with credible baseline information, to be clear on what is being measured and to monitor progress.

Moving Forward

The Roundtable concluded by considering the "next steps" in the *Knowledge Matters* consultation process. The Minister identified four filters or principles that would test the merit of any future initiatives:

1. ***Sustainability*** - There is no point in creating new programs that we cannot support fiscally. All new programs and all new partnerships must be undertaken in the context of sustainability, so that Canadians can know they will be there and plan accordingly.

2. ***Responsiveness*** - The systems must be nimble and able to respond quickly to new problems and changing circumstances. There is a need to avoid large, inflexible programs which are difficult to modify once in place.

3. ***Inclusiveness*** - Learning and skills development must extend to all people at all stages in the life-cycle whether they are in or outside of the workforce.

4. ***Partnership*** -: No one party owns these issues – everybody has a way of contributing, and building partnerships is key to success.

Minister Stewart concluded that the priority is to fully engage the country in the importance of learning. The workplace is the logical venue for successful approaches to adult learning and skills development.

Summary of Conclusions and Recommendations from the National Roundtable on the Adult Labour Force

A: Learning Opportunities for Adult Canadians

Milestone: *Within five years, the number of adult learners increases by one million men and women throughout all segments of society.*

- The milestone is essentially sound, but there are many barriers to be overcome, including the costs of formal learning and the special needs of small and remote communities and "marginalized groups".
- There is a strong demographic rationale for bringing "marginalized groups" into the workforce, but this will require new, specialized programs.
- Governments should "audit" their policies and programs to eliminate disincentives to learning.
- Access to community-based learning can drive regional and local development.
- Part of the challenge will be to identify factors which motivate learning and to "sell" Canadians on the value of learning.
- We need to rethink traditional learning models and reinforce incentives for workplace learning.

B. Encouraging Employers to Invest More in Skills Development

Milestone: *Within five years, businesses increase by one-third their annual investment in training per employee.*

- There were concerns that the milestone fails to account for informal training, that it is not sensitive to sectoral differences or stages in the business cycle, and that the five-year time frame is beyond the planning horizon of most Small and Medium-sized Enterprises (SMEs).
- It was suggested that the milestone should relate to actual increases in worker competencies rather than dollars invested.
- Large firms are generally more aware of the "business case" for training while many small firms lack the resources needed to approach training strategically.
- There was agreement that public spending on training must increase but no consensus on whether governments should use a "carrot" or "stick" approach to increase employer investments in training.

- The federal government could provide a clearing house for information on best practices in training, and cultivate broad public understanding of the "business case" for training.
- HRDC should ensure that sector councils reach their full potential in facilitating employer-sponsored training and helping SMEs adopt strategic human resource management practices.
- There was discussion on how recognizing exemplary firms could motivate other firms to provide more training, including the possibility that a certificate recognizing training completed by individuals might help to improve labour mobility.

C. Meeting Adult Skills Development Needs

Milestone: *The number of adult Canadians with low literacy skills is reduced by 25% over the next decade.*

- The milestone is realistic, although it reflects the minimum achievement necessary.
- There is a need to clarify definitions of literacy and basic skills requirements so that Canadians will understand the problem better.
- Roles and responsibilities among governments, employers and education and training providers must be clarified and clear accountabilities established.
- SMEs have special concerns and needs in relation to workplace training.
- Schools must introduce young people to "career and life planning".
- Remedial training must be more accessible; governments should address core funding requirements for NGOs that deliver training.
- Provinces must reinforce public education and ensure that all high school graduates have adequate basic skills.
- Partnerships must be created to share best practices in adult learning across Canada and make cost-effective services accessible to learners and employers.

D. Increasing Apprenticeship Completion Rates

Milestone: *Over the next decade, the number of apprentices completing a certification doubles to 37,000.*

- The milestone is achievable, although targets for specific sectors and trades could be considered.
- The trades have an "image problem"; the work of tradespeople is not valued.

- Enrolment in trades programs has doubled in a decade but the completion rate has dropped.
- As older workers retire, there are fewer mentors for apprentices, leading to a knowledge transfer problem.
- Employers and unions jointly should market trades careers to high school students, teachers, parents and guidance counselors.
- Provinces should follow the lead of Alberta and Quebec in promoting the trades.
- Unions and employers must work together, possibly using employment insurance funds, to protect apprenticeship training during periods of industry or economic slowdowns.
- Meeting the milestone will require increased employer commitments and public investments in training and prior learning assessment facilities.

Appendix A: List of Participants

John Alleruzzo
Canadian Director
Union of Needletrades, Industrial and Textile Employees

Carole J. Barron
Executive Director
Canadian Council on Rehabilitation and Work

Perrin Beatty
President and Chief Executive Officer
Canadian Manufacturers & Exporters

Robert Blakely
Labour Co-chair
Canadian Construction Human Resources Council

Gerry Brown
President
Association of Canadian Community Colleges

Barb Byers
Executive Vice-President
Canadian Labour Congress

Wendy Desbrisay
Executive Director
Movement for Canadian Literacy

Jean-Guy Duchaine
Cabinet-conseil
JG Duchaine

Jean-Louis Dufresne
BCP Consultants

Richard Fahey
Vice-président, Québec
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante Secteur Québec (FCEI)

Tony Fanelli
Vice-President Employee Relations and Safety
Comstock Canada Ltd.

Chummer Farina
Director General
Industry Canada

Cory Garlough
Vice-President Global Learning Office
Scotiabank

Robert Giroux
President
Association of Universities and Colleges of Canada

Robert Goguen
President

National Life-Work Centre

Mark Goldenberg
Associate Deputy Minister - Strategic Policy
Human Resources Development Canada

George Gritziotis
Executive Director
Construction Sector Council

Jayne M. Hodder
Principal and Vice-Chancellor
Bishop's University

Paul-Arthur Huot
Président
Manufacturiers et Exportateurs du Québec

Keith Landcastle
Executive Director
Canadian Apprenticeship Forum

Peter Landry
Founding Member
Public Perspectives Inc.

Luce Lapierre
Directrice générale
Fédération canadienne pour l'alphabétisation en français

Evert Lindquist
Member, Expert Panel on Skills, Director, School of Public Administration
University of Victoria

Brian Payne
President
Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada

François Pelletier
Vice-Président, Opérations
La Compagnie Minière Québec Cartier

Vivian Randell
Deputy Minister
Government of Newfoundland and Labrador

René Roy
Secrétaire général
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

Derwyn Sangster
Director, Business
Canadian Labour and Business Centre

Shirley Seward
Chief Executive Officer
Canadian Labour and Business Centre

Sam Shaw
President
Northern Alberta Institute of Technology

Gilles Taillon
Président
Conseil du patronat du Québec

Jacquelyn Thayer Scott
Chair and President
University College of Cape Breton Foundation

Susan Tilley-Russell
Vice-President
Corporatel

Edel Toner-Rogala
Chief Librarian and Chair
Prince George Public Library / Canadian Library Association Task Force on the Innovation Strategy

Danielle Vincent
Assistant Deputy Minister
Human Resources Development Canada

Jim Warnock
Chief Operating Officer
Tiger Brand Knitting Company Limited

Tony White
Regional Executive Vice-President
Public Service Alliance of Canada

Wayne Wouters
Deputy Minister
Human Resources Development Canada

Table ronde nationale sur la main-d'oeuvre adulte

Hôtel Reine Elizabeth

Montréal, le 16 septembre 2002

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	1
Offrir des occasions d'apprentissage aux Canadiens adultes	4
Encourager les employeurs à investir davantage dans le perfectionnement des compétences	7
Satisfaire les besoins en perfectionnement des compétences des adultes	10
Accroître les taux d'achèvement des programmes pour apprentis	12
Discussion en séance plénière de clôture	15
Sommaire des conclusions et des recommandations	17
Annexe A : Liste des participants et participantes	22

Introduction

La main-d'œuvre adulte canadienne fait face aux grands défis posés par l'accroîtrement et l'évolution des exigences en ce qui concernet les compétences, ainsi que par le processus constant de changement technolgique et des pressions démographicques. Dans le contexte de la Stratégie d'innovation du gouvernement fédéral, le document intitulé *Le savoir, clé de notre avenir : le perfectionnement des compétences au Canada* invite les groupes et les particuliers à prendre part à un dialogue national sur les mesures qui doivent être prises pour s'assurer que le Canada dispose de la main-d'oeuvre de calibre mondial dont il a besoin.

La *Table ronde nationale sur la main-d'oeuvre adulte*, organisée par le Centre syndical et patronal du Canada, conjointement avec Développement des ressources humaines Canada (DRHC), s'inscrit dans une série de consultations dans le cadre desquelles DRHC demande aux intervenants clés du marché du travail d'exposer leur point de vue et de donner des conseils sur le diagnostic posé et les jalons établis dans le document intitulé *Le savoir, clé de notre avenir : le perfectionnement des compétences au Canada* et d'indiquer la façon de les concrétiser.

La Table ronde nationale sur la main-d'oeuvre adulte nationale était coprésidée par M^{me} Barbara Byers, vice-présidente à la direction du Congrès du travail du Canada, et M. Gilles Taillon, président du Conseil du patronat du Québec. Elle rassemblait 40 représentants principaux des entreprises, des syndicats, du milieu de l'enseignement, du secteur bénévole, des groupes chargés de l'alphabétisation et d'autres groupes encore, afin de discuter des rôles et des responsabilités, d'explorer les priorités et de déterminer les actions requises pour doter la main-d'oeuvre du Canada des compétences nécessaires pour réussir dans l'économie mondiale axée sur le savoir.[1]

Objectifs

L'objectif clé de la table ronde consiste à en arriver à un consensus général selon lequel le document intitulé *Le savoir, clé de notre avenir* décrit avec précision les grandes approches nécessaires pour s'attaquer aux graves problèmes de qualité de la main-d'oeuvre et de démographie, et augmenter la participation des adultes au marché du travail. Les organisateurs de la table ronde espèrent également qu'il ressort de la discussion que l'apprentissage de la main-d'oeuvre adulte et la nécessité d'instaurer une culture d'apprentissage relèvent de la responsabilité partagée et à long terme des gouvernements, du secteur privé et des autres partenaires.

La Table ronde vise spéciquement à lancer une concernant les jalons et les champs d'action proposés, en particulier :

---

1 Une liste des participants est jointe à l'annexe A.

- Augmenter les occasions d'apprentissage pour les Canadiens adultes;
- Accroître l'investissement du secteur privé dans la main-d'oeuvre;
- Relever les niveaux d'alphabétisation des adultes; et
- Augmenter le bassin de main-d'oeuvre, notamment dans les métiers spécialisés.

Processus

Pour établir le contexte de la discussion, M. Wayne Wouters, sous-ministre de DRHC, donne un aperçu du document intitulé *Le savoir, clé de notre avenir*. Il s'ensuit une discussion entre experts mettant à contribution M. Perrin Beatty, président et directeur général, Manufacturiers et Exportateurs du Canada, M. Brian Payne, président, Communications, Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, et M. Sam Shaw, président, Northern Alberta Institute of Technology. Ensuite, les participants se scindent en groupes de discussion pour débattre des quatre secteurs clés posant des défis exposés dans le document intitulé *Le savoir, clé de notre avenir* :

A. Offrir des occasions d'apprentissage aux Canadiens adultes;
B. Encourager les employeurs à investir davantage dans le perfectionnement professionnel;
C. Satisfaire les besoins en perfectionnement professionnel des adultes; et
D. Accroître les taux d'achèvement des programmes pour apprentis.

La ministre de Développement des ressources humaines Canada, l'honorable Jane Stewart, se joint à la discussion au cours de l'après-midi et répond aux conclusions et aux recommandations que les chefs de groupes de discussion présentent à une séance plénière, à la fin de la journée.

Le compte rendu suivant expose les grandes lignes dégagées de la Table ronde nationale sur la main-d'oeuvre adulte.

Établissement du contexte

M. Wouters fait valoir que les principaux défis pour le Canada sont d'instaurer une culture d'apprentissage continu, de favoriser le perfectionnement professionnel en milieu de travail et d'accroître la participation de la main-d'oeuvre et le nombre de travailleurs. Selon lui, il importe d'encourager les Canadiens à combiner le travail et l'apprentissage, et d'élargir la base de connaissances, afin d'améliorer l'échange de renseignements. M. Wouters demande avec instance aux participants d'être francs et ouverts lorsqu'ils donnent des conseils sur des questions comme celles qui suivent :

> ➢ Le document intitulé *Le savoir, clé de notre avenir* pose-t-il un diagnostic précis des défis en matière de compétences et d'apprentissage auxquels le Canada est confronté et établit-il les bonnes orientations stratégiques générales?

- Faut-il renforcer ou préciser les jalons?

- Quelles mesures les divers partenaires – gouvernements, entreprises, syndicats, éducateurs et particuliers – doivent-ils prendre pour relever les défis en matière de compétences et d'apprentissage?

M. Beatty fait remarquer que le Canada passe du chômage structurel chronique à de graves pénuries de main-d'oeuvre. Pour lui, les nouveaux partenariats entre tous les intervenants clés sont essentiels pour accroître nos investissements dans l'éducation et la formation, afin de relever les défis sans précédent en matière de démographie et de compétences. M. Beatty pense que le document intitulé *Le savoir, clé de notre avenir* pose très bien le problème et que les jalons sont valides. Toutefois, il avertit les participants qu'il faudra de nombreuses années pour édifier une culture d'apprentissage et pose la question suivante : « Avons-nous la détermination et la volonté politique nécessaires pour les concrétiser? »

M. Payne attire l'attention sur notre « main-d'oeuvre de calibre mondial » et demande aux gouvernements et aux employeurs de s'engager autant que les travailleurs canadiens envers le perfectionnement professionnel. Il indique que les employeurs sont aux prises avec des pénuries de main-d'oeuvre bien réelles, en particulier dans les métiers spécialisés, et insiste sur la nécessité d'adopter des approches conjointes afin de relever ce défi. En faisant valoir que les syndicats sont déjà actifs dans les domaines de l'alphabétisation et des compétences de base, et mènent d'autres activités d'apprentissage en milieu de travail, M. Payne souligne l'engagement du mouvement syndical de collaborer avec les employeurs et les gouvernements pour s'attaquer aux questions de compétences et d'apprentissage. Il fait remarquer que « … vous serez surpris de ce que les syndicats peuvent contribuer ».

M. Shaw fait ressortir que les compétences sont le facteur critique de l'innovation, de la croissance économique et de la productivité, et de la viabilité des collectivités. Il pense que le Canada relèvera le défi en matière de compétences en augmentant le nombre d'inscriptions aux études postsecondaires et en haussant notre investissement dans la formation parrainée par les employeurs au moins au niveau de nos principaux partenaires commerciaux. M. Shaw se dit confiant que les apprentis et les compagnons canadiens sont mieux formés que dans les autres pays. Toutefois, le défi consiste à convaincre les jeunes de s'inscrire à des programmes pour apprentis dès l'achèvement de leurs études secondaires, plutôt que huit ans plus tard, comme c'est actuellement le cas. Il insiste également sur l'importance vitale d'engager la cohorte croissante des jeunes Autochtones dans des activités de formation et d'apprentissage.

Offrir des occasions d'apprentissage aux Canadiens adultes

Jalon : *Augmenter d'un million d'ici cinq ans le nombre d'apprenants adultes, hommes et femmes, de tous les groupes de la société.*

Le jalon est-il pertinent?

Les participants expriment plusieurs réserves au sujet du jalon. Ils se préoccupent, entre autres, de ce qu'il ne fait pas la distinction entre les activités d'apprentissage structuré et non structuré, et qu'il doit indiquer le temps réellement consacré aux activités d'apprentissage ainsi que le nombre de personnes concernées. Ils se préoccupent aussi du manque de données opportunes pour mesurer les progrès « provisoires » au sein du délai de cinq ans du jalon. Les participants suggèrent que des variables substitutives, comme le taux de fréquentation des bibliothèques, peuvent être des indicateurs utiles.

Quels sont les obstacles à l'apprentissage continu?

De l'avis général, l'on a suffisamment parlé des obstacles à l'apprentissage continu et il est « urgent de passer de l'analyse à l'action ». Les participants demandent au gouvernement fédéral, aux provinces, aux éducateurs et aux employeurs de reconnaître qu'aucune partie, à elle seule, n'est responsable des questions d'apprentissage ou des solutions, et qu'il est temps de prendre les mesures qui s'imposent.

Dans les discussions sur les obstacles à l'apprentissage des adultes qu'il faudra surmonter pour atteindre le jalon, les participants évoquent les questions suivantes :

1. Coût de l'apprentissage structuré

De nombreux parents font des économies pour payer l'éducation postsecondaire de leurs enfants, mais ils sont réticents à contracter un emprunt pour satisfaire leurs propres besoins d'apprentissage. « Ils sont davantage disposés à contracter un emprunt pour financer l'achat d'une voiture que pour financer leur éducation. » Les programmes de prêts aux étudiants sont généralement axés sur les études collégiales et universitaires à plein temps et devraient être également disponibles aux travailleurs adultes.

2. Obligations familiales

Le temps nécessaire pour s'acquitter de leurs obligations familiales et professionnelles empêche de nombreux adultes d'apprendre, en particulier les femmes, qui soutiennent tout le poids des soins aux enfants et aux aînés. Des options d'apprentissage souples sont nécessaires.

3. Exigences en matière d'éducation pour avoir accès à l'apprentissage

Plusieurs provinces exigent la 12^{e} année d'études pour s'inscrire à des programmes pour apprentis, ce qui met la barre trop haut pour certains métiers et empêche les adultes qui n'ont pas de diplôme d'études secondaires d'y avoir accès.

4. Collectivités de petite taille et éloignées

Pour les personnes qui habitent dans des collectivités de petite taille et éloignées, l'apprentissage structuré peut souvent signifier déménager dans un grand centre ou encore exiger de cesser de travailler pendant une longue durée. Les employeurs de ces régions ont besoin d'incitations spéciales pour financer l'apprentissage des employés au sein de la collectivité. Le fait que de tels mécanismes ne soient pas mis en place peut pousser les travailleurs à quitter les collectivités et soulève des questions importantes sur la viabilité de ces communautés.

L'éducation à distance est une option pour certains, mais nombre de personnes préfèrent apprendre en groupe et sont motivées par la possibilité d'avoir une interaction sociale.

5. Mécanismes inadaptés aux besoins des groupes « marginalisés »

Les groupes marginalisés, en particulier les personnes ayant peu de compétences en expression orale et en lecture, sont pour la plupart les laissés pour compte de l'apprentissage. Les bibliothèques, l'apprentissage par Internet et les autres formes d'apprentissage fondé sur des textes et autodirigé ne leur conviennent pas. Nombre d'entre elles n'ont pas confiance en elles et ne croient pas qu'elles peuvent apprendre. Nous devons élaborer des programmes qui tiennent compte de ces besoins.

Malgré le soutien de l'approche de « Participaction », les participants reconnaissent clairement que les personnes en marge du marché du travail, notamment les Canadiens autochtones, les chômeurs de longue durée et les personnes faiblement alphabétisées, ne réagissent peut-être pas aux mêmes facteurs motivants que les personnes se trouvant dans le courant dominant. Elles ont besoin d'une attention et d'une aide spécialisées et personnelles. Toutefois, pour ce qui est de ces services, la demande devance de loin l'offre.

6. Incitations et contre-incitations inhérentes à la politique publique

Le gouvernement fédéral doit passer au crible ses politiques et ses programmes afin d'éliminer les contre-incitations à l'apprentissage. Une interprétation plus souple de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, par exemple, pourrait autoriser la déduction des dépenses liées à un éventail d'activités d'apprentissage, et pas seulement des dépenses liées aux cours menant à l'obtention de crédits.

Le Fonds d'assurance-emploi peut servir à des utilisations plus créatives. Une formule de « notation d'expérience » pourrait récompenser les employeurs qui investissent dans la formation sous forme d'octroi de crédits de cotisations d'AE, car les travailleurs mieux formés sont moins susceptibles de toucher des prestations d'AE.

7. Relations fédérales-provinciales

Les ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) peuvent être un « outil très utile en vue du changement », mais les fonds investis dans la formation ne sont pas toujours utilisés efficacement. Les participants font ressortir qu'il n'existe pas d'EDMT en Ontario et demandent

instamment au gouvernement fédéral et aux provinces de collaborer afin d'augmenter nos efforts de formation. De toute évidence, ils croient que DRHC aborde des points importants dans le document intitulé *Le savoir, clé de notre avenir* et conviennent que l'apprentissage des adultes est un défi national nécessitant des mesures à l'échelle nationale.

Convaincre les Canadiens du bien-fondé de l'apprentissage

Pour de nombreux participants, l'objectif consistant à avoir un million de nouveaux apprenants adultes d'ici à cinq ans pose un défi majeur en matière de promotion. Tout en reconnaissant la nécessité d'avoir davantage de services et d'installations d'apprentissage, ils croient que les intervenants doivent faire front commun pour « explorer les facteurs qui motivent les gens à apprendre et concevoir une campagne de promotion axée sur ces facteurs motivants. »

Plusieurs participants se souviennent de la façon dont le « modèle de Participaction » a poussé les Canadiens à se garder en forme dans les années soixante et soixante-dix, et proposent d'adopter une approche semblable afin de promouvoir l'apprentissage à l'aide d'une campagne axée sur le thème suivant : « pas seulement ce qui est bon pour vous, mais ce qui vous amuse ». Ils croient également qu'il existe une multitude d'innovations et d'expériences réussies dans le domaine de l'apprentissage des adultes dont les Canadiens n'ont pas entendu parler.

Repenser le système d'apprentissage

La plupart des participants sont d'avis qu'il faut repenser les modèles d'apprentissage traditionnels, alors que nous nous avançons de plus en plus dans l'économie axée sur le savoir et que des pénuries de main-d'oeuvre commencent à se faire jour. Certains d'entre eux se demandent si nos structures et compétences politiques sont aptes à relever le défi que pose l'ajustement. D'autres se préoccupent de ce que le modèle d'apprentissage en milieu de travail traditionnel n'incite pas suffisamment les entreprises à offrir à leurs employés une formation qui va au-delà des exigences propres à leur emploi ou à investir dans le perfectionnement des compétences de base.

Les participants appuient manifestement l'élaboration et l'organisation des services et des ressources d'apprentissage au niveau de la collectivité. Comme l'un d'entre eux le dit : « Les adultes tireront profit des occasions d'apprentissage opportunes, rapides et proches de leur domicile ». Pour certains participants, ces mesures sont essentielles pour édifier la masse critique de personnes qualifiées qui attirera les investissements dans les régions et les collectivités. Pour d'autres, il est simplement plus logique de donner la responsabilité de l'apprentissage des adultes aux décideurs communautaires plutôt qu'aux fonctionnaires fédéraux ou provinciaux.

Encourager les employeurs à investir davantage dans le perfectionnement des compétences

Jalon : *Faire augmenter du tiers, en cinq ans, les sommes que les entreprises canadiennes*

investissent par employé dans le perfectionnement de leur main-d'oeuvre.

Le jalon est-il pertinent?

Les participants conviennent que les entreprises devront offrir davantage de formation pour réussir dans l'économie axée sur le savoir, même si plusieurs d'entre eux notent avec découragement que « nous avons ce genre de discussion depuis 10 ans ». Le groupe convient qu'il serait très souhaitable que les employeurs investissent davantage dans leurs effectifs, mais débat des mérites de l'établissement d'objectifs ou de dates butoirs précis. Il fait remarquer que les PME sont très actives dans le domaine de la formation non structurée. Leurs principales préoccupations sont les suivantes :

1. Il est difficile de quantifier la formation « non structurée » ou « en cours d'emploi », et il n'existe aucun repère permettent de mesurer les investissements supplémentaires. « Près de 85 p. 100 des entreprises offrent une formation non structurée, mais les données de Statistique Canada ne font état que de la formation structurée ». Pour établir des repères et appuyer des comparaisons utiles entre les secteurs d'activité, les provinces et les pays, les gouvernements doivent trouver les moyens de mesurer la formation non structurée.

2. Le cycle économique et les conditions du marché du travail influent sur les décisions d'investissement. Si les ventes stagnent et que des travailleurs qualifiés sont facilement disponibles, les entreprises offrent moins de formation. Il est difficile de prévoir ces paramètres sur cinq ans. En outre, les conditions varient considérablement d'un secteur à l'autre. Un jalon pertinent pour un secteur ne l'est peut-être pas pour un autre. Il faut établir des jalons uniquement pour les secteurs où l'on s'attend aux pénuries de main-d'oeuvre les plus graves.

3. Le délai prévu de cinq ans pour atteindre le jalon dépasse l'horizon de planification de la plupart des PME.

Pour reconnaître les résultats de la formation non structurée et structurée, les participants suggèrent que le jalon porte davantage sur l'augmentation des compétences des travailleurs que sur les fonds dépensés.

Pour certains, il faut établir un jalon concernant l'évolution de l'attitude des employeurs à l'égard de la formation, ce qui tiendrait compte du fait que de nombreuses entreprises, en particulier les PME, considèrent que la formation est une dépense plutôt qu'un investissement ayant un rendement prévisible.

Augmentation de la formation : rôles et responsabilités

Les participants conviennent que les stratégies de formation et de perfectionnement professionnel doivent mettre à contribution tous les intervenants, et suggèrent les rôles et responsabilités suivants pour les intervenants clés.

Les employeurs contrôlent les principaux leviers et doivent être le fer de lance de l'amélioration du rendement du Canada en matière de formation des travailleurs. Quelques participants doutent de l'engagement des employeurs envers cet objectif en faisant valoir que de nombreuses petites entreprises québécoises éprouvent des difficultés pour atteindre l'objectif obligatoire d'investissement de 1 p. 100 de leur masse salariale dans la formation. Inversement, toutefois, des participants pensent que la formation, de même que toutes les autres décisions d'investissement, réagissent aux signaux du marché et que les employeurs augmenteront leurs investissements dans la formation lorsqu'« il est rentable de le faire ».

Il ressort clairement de la discussion qu'un grand nombre d'employeurs, généralement les grandes entreprises, considèrent que la formation des travailleurs est la clé de la rentabilité et de la compétitivité. Toutefois, les participants pensent que de nombreuses petites entreprises sont incapables de faire une « analyse de rentabilisation » des scénarios de formation et ne disposent souvent pas du temps et des ressources nécessaires pour élaborer ou trouver la formation dont leurs travailleurs ont besoin.

Les participants exposent un éventail de points de vue et d'idées sur le rôle que les ***gouvernements*** doivent assumer. Pour la plupart d'entre eux, les dépenses publiques en perfectionnement de la main-d'oeuvre doivent augmenter et les gouvernements doivent trouver les moyens d'encourager le secteur privé à investir davantage dans la formation. Certains participants sont clairement en faveur d'une approche obligatoire, comme celle qui est en vigueur au Québec. Pour d'autres, une telle approche est exagérément empreinte de tracasseries administratives et de problèmes de mesure. Ils pensent que les gouvernements doivent se fier davantage à la « carotte » qu'au « bâton » pour encourager la formation. Quelques participants suggèrent également que les gouvernements mettent en place un programme de crédit d'impôt pour la formation semblable aux mesures qui incitent les entreprises à investir dans la recherche et le développement scientifiques.

Les participants pensent également que le gouvernement fédéral doit mettre à la disposition de tous les intervenants un « centre d'information » où ils peuvent avoir accès à des renseignements sur « ce qui fonctionne et ne fonctionne pas » et apprendre les uns des autres les meilleurs moyens de relever les défis en matière de formation et de perfectionnement professionnel. Il semble que tous les participants conviennent généralement que tous les intervenants, y compris les provinces, apprécieraient que le gouvernement fédéral assume un rôle de chef de file dans ce domaine. Par exemple, le gouvernement du Canada pourrait aider à démontrer les bienfaits économiques de l'investissement dans le perfectionnement professionnel pour que le public comprenne mieux le rendement de cet investissement.

La plupart des participants connaissent les ***conseils sectoriels*** des industries minière, du tourisme, du bâtiment et du textile, ou participent activement à leurs travaux. Ils pensent que les conseils sectoriels sont bien placés pour promouvoir et favoriser la formation parrainée par les employeurs et peuvent jouer un rôle constructif en présentant aux employeurs, en particulier les PME, aux travailleurs et aux autres intervenants l'argument en faveur de la formation. Comme un des participants le dit : « Il nous faut présenter et expliquer le modèle de taux de rendement aux

intéressés ». D'autres participants pensent que les conseils sectoriels peuvent aider leurs membres à « voir les liens existants entre la rentabilité, les compétences et la formation ». Ils croient également que les conseils sectoriels peuvent documenter et diffuser les renseignements sur les pratiques exemplaires en matière de détermination des besoins en formation dans leurs secteurs respectifs et de manière plus générale.

Les participants font remarquer que les conseils sectoriels ne regroupent actuellement que 25 p. 100 de la main-d'oeuvre, mais pensent qu'ils pourraient prendre du poids dans la politique du marché du travail et le perfectionnement de la main-d'oeuvre. Le group avisent en même temps que les changements récents dans les politiques de financement au DRHC peuvent porter des impacts négatifs sur la capacité des conseils sectorielles d'achever leur potentiel réel.

Reconnaissance des pratiques exemplaires en matière de formation

Lorsqu'on demande au groupe s'il est utile que le gouvernement reconnaisse officiellement les employeurs qui font preuve d'un engagement exemplaire envers la formation, sa réaction est partagée. D'aucuns suggèrent que cela peut aider le recrutement, car les travailleurs tenteront de se joindre aux entreprises qui offrent les meilleures occasions de formation. Toutefois, le revers de la médaille est que les entreprises qui pratiquent le maraudage cibleront les travailleurs des entreprises qui affichent le « sceau d'approbation » en matière de formation. Enfin, les participants pensent que la certification sera utile si elle apporte un avantage tangible, comme la désignation de soumissionnaires préférentiels lors des marchés publics.

Les participants sont en faveur de l'idée d'une certification ou d'un diplôme du gouvernement délivré aux travailleurs qui suivent des programmes de formation précis en milieu de travail. Ils croient qu'une certification de réussite significative favorisera la mobilité de la main-d'oeuvre, en particulier d'une province à l'autre.

Satisfaire les besoins en perfectionnement des compétences des adultes

Jalon : *Faire diminuer de 25 p. 100, durant la prochaine décennie, le nombre d'adultes canadiens faiblement alphabétisés.*

Le jalon est-il pertinent?

Dans l'ensemble, les participants croient que le jalon est réaliste. Parallèlement, ils avertissent que réduire de 25 p. 100 le nombre d'adultes faiblement alphabétisés ne suffira peut-être pas pour satisfaire les exigences croissantes en matière de compétences ou améliorer le dossier du Canada en matière d'alphabétisation pour qu'il soit du même niveau que celui des autres pays. De nombreux participants croient manifestement que le jalon constitue la réalisation minimale nécessaire et que nous devrions viser plus haut.

Il s'ensuit une discussion animée sur la définition de l'alphabétisation fonctionnelle et sur la signification ou l'exactitude des données sur l'alphabétisation. En particulier, la statistique souvent citée selon laquelle un diplômé du secondaire sur quatre ne possède pas les « compétences essentielles » est remise en question. Même s'ils ne résolvent pas cette question, les participants reconnaissent qu'il faut être plus précis et vigilant lorsqu'on caractérise les problèmes d'alphabétisation. La ministre ajoute : « Convenons que davantage doit être fait ».

Accroissement de l'alphabétisation

Les participants attribuent le problème de l'alphabétisation du Canada à une combinaison de facteurs, notamment les faiblesses du système d'éducation de la maternelle à la 12^{e} année et les niveaux élevés d'immigration. Toutefois, ils se préoccupent davantage de s'attaquer aux facteurs qui empêchent de résoudre le problème.

Problèmes propres aux PME

Les programmes d'alphabétisation et d'acquisition des compétences de base efficaces sont l'apanage des grandes entreprises. Les PME souhaitent être parties prenantes à la solution, mais ne savent tout simplement pas comment s'attaquer au problème. Elles se préoccupent également des coûts et des arrêts de production que la formation correctrice est susceptible d'entraîner. À moins que les systèmes de formation s'adaptent aux besoins des employeurs, ceux-ci sont plus enclins à remplacer les travailleurs qu'à les former. À mesure que les marchés du travail se resserrent et que des pénuries de main-d'oeuvre se font jour, toutes les entreprises seront plus enclines à résoudre ce problème. Néanmoins, elles doivent savoir à qui s'adresser pour recevoir de l'aide.

Responsabilité mal définie

Les Canadiens croient que l'éducation de base est un droit public qui doit être financée avec les deniers publics. Toutefois, ils ne savent pas trop qui doit défrayer les coûts de « l' apprentissage de la seconde chance ». Les employeurs considèrent que l'alphabétisation est une dépense publique parce que ce sont des compétences que les gens doivent acquérir à l'école primaire et secondaire. Pour poser le problème de l'alphabétisation en termes de politique gouvernementale, les participants demandent un partage plus net des responsabilités entre les employeurs, les particuliers, les provinces et DRHC pour établir le diagnostic des problèmes d'alphabétisation, ainsi que pour financer et offrir l'alphabétisation et la formation en compétences de base.

Accessibilité de la formation

Les programmes d'alphabétisation n'atteignent que 1 p. 100 des personnes qui ont besoin d'aide. De nombreuses personnes faiblement alphabétisées travaillent déjà. Si la formation n'est pas disponible dans le milieu de travail, elle doit être facilement accessible en dehors des heures de travail. L'accessibilité des services est essentielle pour atteindre le jalon de 25 p. 100.

Absence d'échange des pratiques exemplaires

Il n'existe aucune trousse à outils ou aucun ensemble de services normalisé pour résoudre les problèmes d'alphabétisation à l'intention des travailleurs qui perdent leur emploi par suite de fermetures d'usines. DRHC ne dispose pas de normes nationales pour ces situations.

Les besoins en matière de compétences : une cible en mouvement

De nombreux jeunes ne sont pas en mesure de déterminer les compétences dont ils auront besoin pour subvenir à leurs besoins lorsqu'ils seront adultes. Les écoles ne mettent pas suffisamment l'accent sur la « planification de la carrière et de la vie ». Même ceux qui quittent l'école avec des compétences de base solides doivent reconnaître la nécessité de l'apprentissage continu.

Financement durable

Parallèlement aux préoccupations croissantes au sujet de l'alphabétisation et des compétences de base, les autorités ferment la bibliothèque de nombreuses écoles lorsque celles-ci ne ferment pas tout simplement leurs portes. Le système d'éducation subit des pressions phénoménales, en particulier en zones rurales et dans certaines régions, où les programmes pour apprentis destinés aux adultes disparaissent. Les gouvernements sont disposés à financer des projets pilotes pour aider les personnes à intégrer la population active, mais ils supposent qu'un autre intervenant les financera à long terme. Les organisations non gouvernementales (ONG) consacrent leur temps et leurs efforts à lever des fonds au lieu d'enseigner la lecture, l'écriture et la communication aux gens.

Champs d'action

Les participants conviennent que faire diminuer de 25 p. 100 le nombre d'adultes faiblement alphabétisés exigera un engagement énorme de la part des gouvernements, des employeurs, et des systèmes d'éducation et de formation. Ils préconisent les premières mesures importantes suivantes.

1. Les gouvernements fédéral et provinciaux doivent accorder la priorité à l'apprentissage des adultes. Ils doivent avoir des politiques claires sur le financement pour s'assurer que les programmes d'alphabétisation et de perfectionnement professionnel de base sont accessibles à tous ceux qui en ont besoin. La responsabilité et la prise en charge des coûts doivent être aussi nettes pour l'apprentissage des adultes que pour le système d'éducation de la maternelle à la 12^{e} année.

2. Les provinces doivent renforcer le système d'éducation public pour s'assurer que les jeunes terminent leurs études et que tous les diplômés possèdent des compétences de base solides.

3. Il faut comprendre plus clairement le défi que pose l'alphabétisation. Nous devons en savoir plus sur les facteurs qui motivent les gens à perfectionner leurs compétences et sur la façon dont on peut encourager les employeurs à investir dans le perfectionnement professionnel de base.

4. Il faut établir des partenariats pour échanger les pratiques exemplaires en matière d'apprentissage des adultes et rendre les services accessibles aux apprenants et aux employeurs, et ce, de la manière la plus rentable possible.

Accroître les taux d'achèvement des programmes pour apprentis

Jalon : *Doubler, durant la prochaine décennie, le nombre d'apprentis ayant terminé un programme de certification, en le portant à 37 000.*

Le jalon est-il pertinent?

Les participants conviennent tous qu'il faut augmenter considérablement le rendement du système d'apprentissage. Toutefois, ils sont moins sûrs que le doublement du taux actuel d'achèvement des programmes de certification est le bon objectif. Pour certains, les limites des données et les questions de définition rendent difficile l'établissement d'objectifs quantifiables. Comme un des participants le demande : « Parlons-nous de certifications volontaires ou obligatoires? » Comme les pénuries de main-d'oeuvre ne sont pas réparties également, d'autres sont d'avis que des jalons propres à un secteur ou à un métier sont plus logiques. Néanmoins, les participants considèrent que le jalon est réalisable. Comme l'un d'entre eux le fait remarquer, « … nous parlons d'environ moins d'un demi de 1 p. 100 de la population active ». Pour nombre de participants, l'objectif doit être plus ambitieux.

Points clés

Les participants conviennent que la pénurie de personnes de métier spécialisées provient du faible taux d'inscription aux programmes pour apprentis et du taux d'abandon élevé de ceux-ci, combinés à des taux de départ à la retraite des aînés plus élevés et à une économie en expansion, ce qui augmente la demande de ces compétences. Les participants sont également d'accord avec les causes profondes.

L'« image » est le plus grand facteur de dissuasion à l'inscription à des programmes pour apprentis. On a injustement collé l'étiquette d'« emplois en perte de vitesse dans des secteurs d'activités en déclin », peu rémunérés et offrant peu de sécurité d'emploi sur les métiers, alors que, en fait, c'est le contraire. Comme des participants le font remarquer, « Nous ne valorisons pas le travail des personnes de métier spécialisées, même si nous nous en remettons à elles ». Les parents et le système scolaire renforcent un préjugé social et culturel bien ancré contre les métiers et orientent les jeunes vers d'autres cheminements de carrière. Selon un participant, « Tous les conseillers en orientation des écoles secondaires sont des diplômés universitaires ».

D'aucuns font remarquer que «le milieu de travail des métiers n'est pas accueillant pour les femmes », ce qui est un véritable moyen de dissuasion à l'inscription aux programmes pour apprentis et à leur achèvement. Étant donné qu'il y a de moins en moins d'obstacles physiques qui empêchent les femmes de travailler dans les métiers, « pouvons-nous nous permettre de continuer de ne pas tenir compte de ce bassin de main-d'oeuvre potentiel? »

Le nombre d'inscriptions aux programmes pour apprentis a doublé au cours de la dernière décennie, mais le nombre de personnes qui les terminent est demeuré stable. Les facteurs économiques sont la principale cause des taux d'abandon élevés. En période de ralentissement économique, les apprentis sont souvent les premiers travailleurs à être licenciés et nombre d'entre eux ne reprennent pas leur formation lorsque l'économie se redresse parce qu'ils ont trouvé du travail ailleurs.

Alors qu'un nombre croissant de travailleurs âgés prennent leur retraite, il y a de moins en moins de personnes pour encadrer les jeunes apprentis. Cette question intergénérationnelle posera un problème important dans l'industrie du bâtiment et dans d'autres secteurs d'activité, qui dépendent des métiers spécialisés et de la formation en cours d'emploi.

Rôles, responsabilités et actions requises

Faire la promotion des métiers

La première mesure en vue d'augmenter le nombre d'inscriptions à la formation dans les métiers consiste à résoudre le problème d'image en renseignant les jeunes ainsi que leurs parents, les enseignants et les conseillers en orientation sur les possibilités de carrière dans les métiers spécialisés. Il faut « valider » l'apprentissage comme une forme d'éducation postsecondaire. Comme un participant le fait remarquer, « Nous devons faire des métiers un premier choix de carrière qui ne s'adresse pas uniquement aux personnes qui ne peuvent pas suivre des études universitaires ». Pour les participants, tous les intervenants ont un rôle à jouer pour promouvoir les métiers :

1. Les employeurs et les syndicats doivent se rendre dans les écoles secondaires pour avoir des réunions en personne avec les élèves, les enseignants et les conseillers en orientation afin de présenter les carrières dans les métiers sous leur jour exact. De même, les enseignants et les élèves doivent se rendre sur les lieux de travail pour voir par eux-mêmes ce que font les personnes de métiers.

2. Les autorités scolaires provinciales doivent appuyer activement les initiatives syndicales-patronales et valider l'éducation dans les métiers en octroyant des bourses d'études et en intégrant mieux les métiers et les études académiques dans les écoles secondaires. On considère que l'Alberta est le chef de file à cet égard et peut servir d'exemple aux autres provinces. Le gouvernement du Québec prend également des mesures innovatrices pour améliorer le counselling et l'information sur les carrières destinés aux jeunes afin de les attirer vers les métiers spécialisés.

3. DRHC doit constituer un partenariat avec les ONG pour faire la promotion des carrières dans les métiers auprès des jeunes et des Canadiens en général. Les participants conviennent que « c'est un problème national qui nécessite une attention nationale ».

Enfin, concernant la promotion des métiers, les élèves de la maternelle à la 12^{e} année n'atteindront pas le marché du travail avant quatre ou cinq ans. La suggestion en l'occurrence est de cibler les

jeunes qui travaillent déjà, mais qui envisagent peut-être un changement de carrière.

Réduire les taux d'abandon

Pour réduire les taux d'abandon, il est impératif de limiter les possibilités de licenciement interrompant l'apprentissage. « Il nous faut trouver le moyen de maintenir les apprentis en fonction au cours d'un ralentissement économique ». Certains participants laissent entendre que, les pénuries de main-d'oeuvre se faisant déjà sentir, les apprentis ne sont plus « les premiers à s'en aller ». Une autre idée consiste à modifier les dispositions relatives à l'ancienneté dans certaines conventions collectives afin de permettre aux apprentis de terminer leur formation. Une autre encore, avancée par un participant, préconise que les fonds de l'assurance-emploi servent à assurer un emploi aux apprentis au cours des ralentissements économiques.

Certains participants laissent également entendre que le manque d'engagement des employeurs envers les programmes pour apprentis contribue au taux d'abandon. « Certains employeurs sont heureux d'avoir des employés qui connaissent le domaine de travail, mais ne permettent pas à leurs apprentis d'acquérir l'éventail complet des compétences ». La supervision accrue des programmes pour apprentis par les gouvernements provinciaux est considérée nécessaire pour s'assurer que les entreprises respectent la loi.

Les participants croient que DRHC doit étudier cette question de plus près afin de déterminer la façon de relever les taux d'achèvement des programmes pour apprentis.

Problèmes de capacité

Si les efforts de promotion des métiers sont couronnés de succès, les participants croient que l'investissement sélectif dans les centres de formation sera nécessaire pour absorber le nombre accru de personnes qui s'y inscrivent. Ils font valoir, toutefois, que, comme 85 p. 100 de la formation dans les métiers se fait en milieu de travail, les employeurs doivent s'engager de nouveau envers l'apprentissage. Les participants pensent aussi qu'il faut élargir les centres d'évaluation et de reconnaissance des acquis, afin de donner une longueur d'avance dans les programmes de métiers aux personnes qui possèdent de bonnes compétences fondamentales.

Recyclage des travailleurs âgés

Les gouvernements et les employeurs doivent étudier les moyens de recycler les travailleurs âgés afin de réduire les pénuries et de faciliter le transfert des connaissances aux jeunes travailleurs et aux apprentis, et de leur offrir un encadrement. D'aucuns pensent que, à cette fin, il faudra peut-être modifier les régimes de pensions et la législation pour s'assurer que les travailleurs âgés ne sont pas pénalisés en continuant de travailler.

Discussion en séance plénière de clôture

La ministre de Développement des ressources humaines Canada, l'honorable Jane Stewart, est

présente pendant la majeure partie des débats de l'après-midi et à la séance plénière de clôture. Dans ses observations, elle souligne le point de vue du gouvernement selon lequel les compétences et l'apprentissage sont le fondement de notre prospérité et de notre qualité de la vie, et la clé de la cohésion sociale. Elle assure les participants que le gouvernement est déterminé à engager les Canadiens afin de s'attaquer aux problèmes de compétences et d'apprentissage, et à relever ces défis conjointement avec tous les autres intervenants du marché du travail.

En réponse à quelques-unes de questions soulevées au cours de la journée, M^{me} Stewart aborde les points suivants :

Gestion de la complexité

La ministre souligne la difficulté de résoudre des problèmes très complexes, mais elle fait remarquer qu'il est possible de les décomposer en volets plus pratiques lorsqu'on envisage l'apprentissage sur le plan du cycle de vie, soit pendant la petite enfance, pendant l'enfance et l'adolescence, à l'âge adulte et après la retraite. À chaque étape, des groupes compétents peuvent se joindre à un « dialogue » national sur l'apprentissage. DRHC se rend compte que ce cadre de travail fondé sur le cycle de vie est un outil d'organisation efficace pour s'attaquer au plan d'action en matière de compétences et d'apprentissage.

Relations fédérales-provinciales

La ministre souligne que le gouvernement du Canada s'engage à faire avancer le plan d'action en matière de compétences et d'apprentissage. Elle cite les succès récents des partenariats fédéraux-provinciaux dans les secteurs comme l'Accord sur le développement de la petite enfance et les soins de santé, qui montrent les moyens de transcender les questions constitutionnelles. Et elle ajoute qu'« elle est impressionnée par la réaction des provinces et territoires à cette discussion sur les compétences et l'apprentissage ».

Jalons

La ministre reconnaît qu'il est nécessaire de préciser davantage les jalons ayant fait l'objet de discussions. Tout en soulignant l'importance de l'établissement d'objectifs, la ministre convient qu'il importe de se fonder sur des renseignements de base crédibles afin de s'entendre clairement sur les éléments mesurés et de contrôler les progrès.

L'avenir

La table ronde prend fin en envisageant les « prochaines étapes » du processus de consultation sur le document intitulé *Le savoir, clé de notre avenir*. La ministre définit les quatre tests ou principes suivants, qui permettent de vérifier le mérite de toute initiative future :

1. ***Viabilité financière*** – Il est inutile de créer de nouveaux programmes que nous sommes

incapables de financer. Il faut aborder tous les nouveaux programmes et tous les nouveaux partenariats dans le contexte de la viabilité financière pour que les Canadiens sachent qu'ils peuvent compter sur les programmes existants et planifier en conséquence.

2. ***Souplesse*** – Les systèmes doivent être souples et capables de réagir rapidement aux nouveaux problèmes et aux changements de circonstances. Il faut éviter les grands programmes rigides qu'il est difficile de modifier une fois en place.

3. ***Inclusivité*** – L'apprentissage et le perfectionnement des compétences doivent être disponibles à toutes les personnes, à tous les stades de leur cycle de vie, qu'elles soient membres de la population active ou non.

4. ***Partenariat*** – Aucune partie, à elle seule, n'est responsable de ces questions – tous les intervenants ont le moyen de contribuer et la constitution de partenariats est la clé de la réussite.

La ministre Stewart ajoute que la priorité consiste à convaincre le pays tout entier de l'importance de l'apprentissage. Le milieu de travail est l'environnement logique où mettre en oeuvre des approches gagnantes concernant l'apprentissage et le perfectionnement professionnel des adultes.

Sommaire des conclusions et des recommandations

A. Offrir des occasions d'apprentissage aux Canadiens adultes

Jalon : *Augmenter d'un million d'ici cinq ans le nombre d'apprenants adultes, hommes et femmes, de tous les groupes de la société.*

⇒ Pour l'essentiel, le jalon est valable, mais il faut surmonter un grand nombre d'obstacles, notamment les coûts de l'apprentissage structuré et les besoins spéciaux des collectivités de petite taille et éloignées, et des « groupes marginalisés ».

⇒ L'intégration des « groupes marginalisés » dans la population active est largement justifiée du point de vue démographique, mais elle nécessitera de nouveaux programmes spécialisés.

⇒ Les gouvernements doivent faire procéder à un examen de leurs politiques et programmes afin d'éliminer les contre-incitations à l'apprentissage.

⇒ L'accès à l'apprentissage offert dans la collectivité peut être la locomotive du développement régional et local.

⇒ Le défi consistera, en partie, à déterminer les facteurs qui motivent l'apprentissage et à « convaincre » les Canadiens de l'importance de l'apprentissage.

⇒ Nous devons repenser les modèles d'apprentissage traditionnels et renforcer les incitations à l'apprentissage en milieu de travail.

B. Encourager les employeurs à investir davantage dans le perfectionnement professionnel

Jalon : *Faire augmenter du tiers, en cinq ans, les sommes que les entreprises canadiennes investissent par employé dans le perfectionnement de leur main-d'oeuvre.*

⇒ Les participants se préoccupent de ce que le jalon ne tient pas compte de la formation non structurée, qu'il ne prend pas en considération les différences sectorielles ou les étapes du cycle économique, et que le délai de cinq ans dépasse l'horizon de planification de la plupart des PME.

⇒ Ils suggèrent que le jalon porte sur les améliorations réelles des compétences des travailleurs plutôt que sur les fonds investis.

⇒ Les grandes entreprises sont généralement plus au courant de l'« argument en faveur » de la formation, tandis que de nombreuses petites entreprises ne disposent pas des ressources nécessaires pour approcher la formation de manière stratégique.

⇒ Les participants conviennent tous que les dépenses publiques en formation doivent augmenter, mais ne s'entendent pas sur la question de savoir si les gouvernements doivent recourir à la méthode de la « carotte » ou à celle du « bâton » pour augmenter l'investissement des employeurs dans la formation.

⇒ Le gouvernement fédéral pourrait établir un centre d'information afin de diffuser des renseignements sur les pratiques exemplaires dans le domaine de la formation et s'assurer que le public en général comprend l'« argument en faveur » de la formation.

⇒ DRHC doit s'assurer que les conseils sectoriels atteignent leur plein potentiel en favorisant la formation parrainée par les employeurs et en aidant les PME à adopter des pratiques de gestion des ressources humaines stratégiques.

⇒ Les participants discutent de la façon dont la reconnaissance des entreprises exemplaires peut motiver les autres entreprises à offrir davantage de formation, notamment la possibilité de reconnaître, par la remise d'un certificat, la formation suivie par les particuliers puisse aider à accroître la mobilité de la main-d'oeuvre.

C. Satisfaire les besoins en perfectionnement professionnel des adultes

Jalon : *Faire diminuer de 25 p. 100, durant la prochaine décennie, le nombre d'adultes canadiens faiblement alphabétisés.*

⇒ Le jalon est réaliste, bien qu'il reflète la réalisation minimale nécessaire.

⇒ Il faut préciser les définitions de l'alphabétisation et des exigences en compétences de base pour que les Canadiens comprennent mieux le problème.

⇒ Il faut préciser les rôles et responsabilités des gouvernements, des employeurs et des établissements d'enseignement et de formation, et établir des responsabilités claires.

⇒ Les PME ont des préoccupations et des besoins spéciaux en matière de formation en milieu de travail.

⇒ Les écoles doivent présenter la « planification de la carrière et de la vie » aux jeunes.

⇒ La formation de rattrapage doit être davantage accessible et les gouvernements doivent satisfaire les besoins de financement de base des ONG qui offrent la formation.

⇒ Les provinces doivent renforcer l'éducation publique et s'assurer que tous les diplômés du secondaire possèdent les compétences de base adéquates.

⇒ Il faut constituer des partenariats pour échanger les pratiques exemplaires en matière d'apprentissage des adultes dans tout le Canada et donner l'accès à des services rentables aux apprenants et aux employeurs.

D. Accroître les taux d'achèvement des programmes pour apprentis

Jalon : *Doubler, durant la prochaine décennie, le nombre d'apprentis ayant terminé un programme de certification, en le portant à 37 000.*

⇒ Le jalon est réalisable, bien que des objectifs puissent être envisagés pour des secteurs et métiers précis.

⇒ Les métiers ont un problème d'« image » et le travail des personnes de métiers n'est pas valorisé.

⇒ L'inscription aux programmes de métiers a doublé en une décennie, mais le taux d'achèvement des programmes s'est demeuré réduit.

⇒ À mesure que les travailleurs âgés prennent leur retraite, il y a de moins en moins de personnes pour encadrer les apprentis, ce qui cause un problème de transfert des connaissances.

⇒ Les employeurs et les syndicats doivent faire conjointement la promotion des carrières dans les métiers auprès des élèves, des enseignants, des parents et des conseillers en orientation du secondaire.

⇒ Les provinces doivent suivre l'exemple de l'Alberta et du Québec dans le domaine de la promotion des métiers.

⇒ Les syndicats et les employeurs doivent collaborer en utilisant éventuellement les fonds de l'assurance-emploi afin de protéger l'apprentissage au cours des périodes de ralentissement de l'activité.

⇒ Pour réaliser le jalon, il faudra davantage d'engagements des employeurs et d'investissements publics dans des centres de formation et d'évaluation des acquis.

Annexe A : Liste des participants et participantes

John Alleruzzo
Canadian Director
Union of Needletrades, Industrial and Textile Employees

Carole J. Barron
Executive Director
Canadian Council on Rehabilitation and Work

Perrin Beatty
President and Chief Executive Officer
Canadian Manufacturers & Exporters

Robert Blakely
Labour Co-chair
Canadian Construction Human Resources Council

Gerry Brown
President
Association of Canadian Community Colleges

Barb Byers
Executive Vice-President
Canadian Labour Congress

Wendy Desbrisay
Executive Director
Movement for Canadian Literacy

Jean-Guy Duchaine
Cabinet-conseil
JG Duchaine

Jean-Louis Dufresne
BCP Consultants

Richard Fahey
Vice-président, Québec
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante Secteur Québec (FCEI)

Tony Fanelli
Vice-President Employee Relations and Safety
Comstock Canada Ltd.

Chummer Farina
Director General
Industry Canada

Cory Garlough
Vice-President Global Learning Office
Scotiabank

Robert Giroux
President
Association of Universities and Colleges of Canada

Robert Goguen

President
National Life-Work Centre

Mark Goldenberg
Associate Deputy Minister - Strategic Policy
Human Resources Development Canada

George Gritziotis
Executive Director
Construction Sector Council

Jayne M. Hodder
Principal and Vice-Chancellor
Bishop's University

Paul-Arthur Huot
Président
Manufacturiers et Exportateurs du Québec

Keith Landcastle
Executive Director
Canadian Apprenticeship Forum

Peter Landry
Founding Member
Public Perspectives Inc.

Luce Lapierre
Directrice générale
Fédération canadienne pour l'alphabétisation en français

Evert Lindquist
Member, Expert Panel on Skills, Director, School of Public Administration
University of Victoria

Brian Payne
President
Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada

François Pelletier
Vice-Président, Opérations
La Compagnie Minière Québec Cartier

Vivian Randell
Deputy Minister
Government of Newfoundland and Labrador

René Roy
Secrétaire général
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

Derwyn Sangster
Director, Business
Canadian Labour and Business Centre

Shirley Seward
Chief Executive Officer
Canadian Labour and Business Centre

Sam Shaw
President
Northern Alberta Institute of Technology

Gilles Taillon
Président
Conseil du patronat du Québec

Jacquelyn Thayer Scott
Chair and President
University College of Cape Breton Foundation

Susan Tilley-Russell
Vice-President
Corporatel

Edel Toner-Rogala
Chief Librarian and Chair
Prince George Public Library / Canadian Library Association Task Force on the Innovation Strategy

Danielle Vincent
Assistant Deputy Minister
Human Resources Development Canada

Jim Warnock
Chief Operating Officer
Tiger Brand Knitting Company Limited

Tony White
Regional Executive Vice-President
Public Service Alliance of Canada

Wayne Wouters
Deputy Minister
Human Resources Development Canada